# LA PROCEDURE AU FOND DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES : MODE D'EMPLOI

**Article juridique** publié le **17/06/2010**, vu **14247 fois**, Auteur : Cabinet SAYAGH

Le Conseil de Prud'hommes est la juridiction compétente en matière de contrat de travail.

Elle n'est pas compétente pour les litiges relatifs aux élections professionnelles (TGI) ni en matière d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé (syndicaliste ou représentant du personnel), ni en droit pénal du travail, bien sur.

Elle est divisée en sections :

Commerce, activités diverses, agriculture, industrie, encadrement.

La composition des juridictions se fait à parité entre Conseillers élus par les employeurs et Conseillers élus par les salariés.

**Ces derniers sont eux même employeurs et salariés.**

**Il y a trois modes de saisine :**

- La saisine au fond, qui est la plus courante
- La saisine en référé qui est une saisine du Président pour des affaires urgentes qui ne peuvent pas être sérieusement contestée (remise de bulletins de salaire, de l'attestation ASSEDIC ou rappel de salaire non payé)
- La saisine en urgence pour licenciement économique.

Nous examinerons tour à tour les trois modes de saisine, cependant, sur trois articles.

Celui-ci portera sur l**a saisine au fond, qui est la plus courante.**

**1ère étape, la demande**

Cela commence par une lettre ou un formulaire que l'on vous remet au Greffe de la juridiction, et je ne saurai assez conseiller de prendre ce formulaire ou de prendre un Avocat ou un délégué syndical, sachant que le droit du travail est un droit spécifique.

**La saisine se fait par LRAR ou par dépôt au Greffe.**

Certes, le ministère de l'Avocat n'est pas obligatoire, cependant, cette règle est dangereuse, sachant que la saisine d'un Tribunal comporte des risques de recevabilité et la personne aura tôt fait de tomber dans des embuches.

Pour les personnes désargentées, l'aide juridictionnelle existe et pour les autres, le coût demeure inférieur à la perte de temps et au risque de perdre le procès face à un Avocat qui connaît toute les ficelles d'un procès.

**La demande est déposée et plusieurs informations doivent y être précisées :**

**Des informations sur le contrat de travail**

Code APE, Code NAF.

Convention collective applicable au contrat de travail et éventuellement l'accord d'entreprise

Est-ce un contrat écrit ? Un CDD ou un CDI ?

La date de l'engagement et de l'entrée effective dans l'entreprise

La qualification du salarié.

Le montant du salaire, de la dernière rémunération brute mensuelle, et sur les trois derniers mois.

Le Nombre de salariés, l'existence ou non d'une clause de non concurrence.

L'existence d'une convention de reclassement personnalisé.

**Des informations sur la rupture du contrat**

Date de la Convocation à entretien préalable, date de cet entretien.

Date de la lettre de licenciement et de sa notification.

Date du départ effectif du salarié, y a-t-il eu un préavis ? A-t-il été effectué ?

Et enfin, le motif de la rupture: Cause économique ? Cause personnelle ? Réelle et sérieuse ? Faute grave ou lourde

Le demandeur recevra une convocation par LRAR dans un délai assez rapide pour une audience de conciliation et il devra venir avec toutes les pièces utiles.

**2ème étape : l'audience de conciliation.**

Elle a lieu en présence de deux conseillers, salarié et employeur.

Soit, les parties concilient (ça arrive mais c'est rare), soit elles ne concilient pas et un renvoi au Bureau de Jugement sera ordonné.

Les Conseillers commenceront par poser à nouveau les mêmes questions et vérifieront (certains essaieront) la possibilité de trouver un terrain d'entente.

Si la conciliation ne marche pas, un PV de non conciliation sera dressé et une date sera fixée pour l'audience de Jugement.

Un bulletin indiquant cette date, avec le délai pour chaque partie pour communiquer à l'autre copie de ses pièces et de ses

prétentions sera donné.

Il convient de respecter ces dates.

**Remarque**

Le Bureau de Conciliation peut prescrire des mesures provisoires lorsqu'elles ne souffrent d'aucune contestation sérieuse, telle que la remise de bulletins de salaires, de la lettre de licenciement, un élément de salaire manquant ou encore l'attestation ASSEDIC.

Une astreinte peut être prononcée.

Il peut ordonner le versement au salarié d'une provision, lorsque cette obligation n'est pas contestable (salaire, indemnités de congés payés, préavis si la personne n'a pas été licenciée pour faute grave), cette provision ne peut pas excéder six mois de salaire.

Il peut aussi ordonner toute mesure d'instruction qu'il jugera nécessaire et toute mesure nécessaire à la conservation des preuves.

**On doit comparaître en personne, sinon, en cas de représentation (absence), il convient de rédiger une lettre d'excuses que vous remettrez à la personne que vous avez chargé de vous assister ainsi qu'une mandat de représentation.**

- Avocat
- Epoux
- Délégué syndical
- Prépose de l'entreprise.

**Concernant l'Avocat, le mandat ne sera pas obligatoire, ni la lettre d'excuses, cependant, cette dernière est préférable, pour des raisons de courtoisie.**

**3ème étape : l'audience de Jugement.**

Elle est souvent fixée à une date très éloignée, en raison de la surcharge de ces juridictions.

Elle est composée de quatre Conseillers, deux employeurs et deux salariés.

La Chambre pourra être présidée par un salarié ou un employeur, mais chaque vois compte à égalité.

Un appel des causes est effectué et les affaires peuvent être retenues ou renvoyées si elles ne sont pas prêtes ou si l'une des parties demande le renvoi, (qui sera accordé ou non).

Si l'on est présent avec son représentant, ce dernier à l'appel de votre nom répondra "présent et assisté", si vous êtes seul, vous répondrez "présent", si le représentant est seul, il répondra "représenté."

Le demandeur a la parole en premier, puis, ce sera le tour du défendeur.

On ne saurait trop conseiller d'éviter d'interrompre son adversaire quand il a la parole.

Si l'on est en demande, on pourra toujours redemander la parole mais en tout état de cause, ce sera le défendeur qui aura la parole en dernier.

Les Conseillers peuvent toujours poser des questions aux parties.

Lorsque les Conseillers s'estiment suffisamment éclairés, ils mettent l'affaire en délibéré.

Soit ils se retirent et reviennent et prennent la décision, soit, ils mettent l'affaire en délibéré à une date ultérieure (ce qui est

mieux pour tout le monde).

**4ème étape, résultat de l'audience : Jugement ou départage.**

- Les Conseillers ont réussi à dégager une majorité sur le résultat à donner à une affaire, ce sera le Jugement.

La partie perdante pourra faire appel, et cela suspendra le Jugement, sauf si une exécution provisoire est prononcée (pas au-delà de six mois de salaire)

Elle dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification (LRAR) ou de la signification du Jugement, et non de son prononcé comme en matière pénale.

- Si les Conseillers n'ont pas réussi à se mettre d'accord, et qu'il y a un partage des voix, deux pour, deux contre, à ce moment là, sera fixée une audience de départage.

Ce sera une audience de Jugement qui sera présidée par un Magistrat professionnel (le Juge départiteur), assisté des quatre conseillers qui réentendra l'affaire et qui tranchera, la voix du Président l'emportant sur celle des autres.

Le jugement qui en ressortira poura également faire l'objet d'un appel dans les mêmes conditions.

## PROCEDURE D'URGENCE EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Lorsque l'entreprise est en difficulté (redressement, liquidation judiciaire), le salarié n'est pas pour autant démuni.

Une procédure accelerée est prévue en ce cas.

Le délai maximum pour obtenir une audience de conciliation : un mois.

Le bureau de Jugement doit avoir statué dans les six mois.

Il faudra alors indiquer au conseil la situation de l'entreprise afin qu'il saisisse les AGS (garantie des créances salariales) et le mandataire.